

TESIS

**PENGARUH KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN
ORGANISASIONAL YANG DIPERSEPSIKAN SEBAGAI PEMODERASI**



HANNA ROTUA HUTAGALUNG

No. MHS: 155002473/ PS/ MM

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA
2018**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : HANNA ROTUA HUTAGALUNG

Nomor Mahasiswa : 155002473/PS/MM

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Keterikatan
Karyawan dengan Dukungan Organisasional yang
Dipersepsikan Sebagai Pemoderasi

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa P, MBA., Ph. D

24/04/18



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : HANNA ROTUA HUTAGALUNG

Nomor Mahasiswa : 155002473/PS/MM

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Keterikatan Karyawan dengan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan Sebagai Pemoderasi

Nama Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa P, MBA., Ph. D

21/04/18

Dr. C. Handoyo Wibisono, MM

26/4-2018

Prof. Dr. Shellyana Junaedi, SE.,M.Si.

24 April 2018



Ketua Program Studi

PROGRAM
PASCASARJANA

Dr. J. Ellyawati, MM

PERNYATAAN MENGENAI KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan
sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

**PENGARUH KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN
ORGANISASIONAL YANG DIPERSEPSIKAN SEBAGAI PEMODERASI**

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain. Pernyataan, ide, maupun data hasil penelitian yang bersumber dari tulisan atau karya orang lain telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya penulisan karya ilmiah.

Yogyakarta, April 2018



Hanna Rotua Hutagalung

INTISARI

Rasa keterikatan (*engagement*) yang tinggi terhadap pekerjaan akan membuat guru menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu cara untuk mendorong rasa terikat pada guru adalah dengan menjamin serta meningkatkan kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh guru. Selain itu, masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi keterikatan guru dengan pekerjaannya, yaitu dukungan organisasional yang dipersepsikan. Jika guru merasa bahwa dukungan organisasional yang diterimanya tinggi, maka guru tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMA Swasta di Kota Yogyakarta yaitu pada 227 responden yang telah bekerja minimal dua tahun pada institusi pendidikan tempatnya bekerja. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan guru serta untuk menguji efek moderasi dari dukungan organisasional yang dipersepsikan dalam hubungan kausal antara kesejahteraan subjektif guru dengan keterikatan guru. Metode penentuan sampel yang digunakan ialah purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi MRA (Moderating Regression Analysis).

Hasil penelitian memberikan informasi bahwa kesejahteraan subjektif memberikan pengaruh yang positif terhadap keterikatan guru serta dukungan organisasional yang dipersepsikan memiliki pengaruh yang signifikan pada hubungan kausal antara kesejahteraan subjektif guru terhadap keterikatan guru.

Kata kunci: *kesejahteraan subjektif, keterikatan karyawan, dukungan organisasional yang dipersepsikan.*

ABSTRACT

A high sense of engagement to the job will make the teacher enjoy the work they do. One way to encourage a sense of engagement to the teacher is to ensure and improve the subjective well-being felt by the teacher. In addition, there are still other factors that can influence teachers' engagement to their work, which is perceived organizational support. If the teacher feels that the organizational support he receives is high, then the teacher will unite membership as an organization member into his or her identity and then develop a more positive relationship and perceptions on the organization.

This study was conducted on Private High School Teachers in Yogyakarta City, on 227 respondents who have worked at least two years at the educational institution where they work. The objective to be achieved in this research is to analyze the influence of subjective wellbeing on teacher's engagement and to test the moderation effect of perceived organizational support in causal relation between teacher's subjective well-being with teacher engagement. Sampling method used is purposive sampling. The analytical method used is Moderating Regression Analysis (MRA).

The results of the study provide information that subjective well-being has a positive effect on teacher's engagement and perceived organizational support to have a significant influence on the causal relationship between subjective well-being of teacher to teacher's engagement.

Keywords: *subjective well-being, engagement, perceived organizational support.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas anugerahNya dan berkatNya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tugas akhir ini dapat saya selesaikan atas dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi saya. Pihak-pihak tersebut adalah:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan anugerah dan kasihNya bagi saya untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Thank you God, You're amazing!
2. Drs. Parnawa Putranta, MBA, Ph.D. yang berkenan membimbing saya selama penyusunan tesis ini. Di tengah-tengah kesibukannya, bapak tetap sabar dalam membimbing penyusunan tesis saya. Bapak memberikan masukan yang membangun sehingga akhirnya tesis ini dapat selesai. Terima kasih pak! Tuhan memberkati.
3. Tim penguji seminar proposal dan sidang tesis yang telah berkenan memberi masukan dan saran demi penyusunan penelitian yang lebih baik.
4. Para dosen, staf, dan karyawan Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mendukung proses perkuliahan selama ini sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan baik.
5. Untuk papa dan mama di surga, orang tua terbaik yang selalu memberikan semangat dan dukungan bagi saya dengan tak henti-hentinya mendoakan keberhasilan saya dan mensupport saya agar penyusunan tesis ini diselesaikan. I'd did it mom, semoga mama bangga melihatnya dari surga.
6. Semua kakak-kakak dan abang-abang saya: Kak Uli, Kak Sondang, Kak Riama, Kak Olive, Bang Roy, Bang Al, serta kedua keponakan kesayangan: Vania dan Alicia; Simak, dan Tante Iin, terima kasih untuk dukungan, doa, semangat, dan cinta yang kalian berikan. Special thanks buat Kak Rim, yang selalu mensupport supaya tetap semangat menyelesaikan tesis. Finally, selesai juga!

7. Kepada seluruh jemaat di GPdI Jemaat Kristus Alfa Omega Pingit Yogyakarta; terutama teman-teman pemuda-remaja yang selalu mendoakan dengan tidak jemu-jemu. Terima kasih untuk dukungan doa dan semangatnya bagi saya. Tuhan memberkati.
8. Untuk teman-teman seperjuangan di Pascasarjana UAJY, MM 2015, terima kasih atas kebersamaannya. Untuk teman-teman MM/ SDM 2016: Kak Sylvan, Kak Wira, Kak Adith, Kak Pandu, Kak Himawan, terima kasih sekali bantuannya, dukungan, serta semangatnya, tanpa kalian, mungkin tesis ini belum selesai.
9. Untuk semua responden dalam penelitian ini, tanpa bapak/ ibu guru semua, penelitian ini tidak dapat terlaksana. Terima kasih, Tuhan memberkati.
10. Semua pendukung selesainya tesis ini: Frans Datu Octavianto Gultom, Meilana Astari, Bernadeta Anindya, Elisabeth Tatia, Clara Petra Prathita, Arnindia Narita, Regina Elvira, terima kasih untuk dukungan dan semangat yang tak pernah putus.
11. Untuk pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih untuk doa dan dukungannya. Tuhan memberkati

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga saran dan kritik sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca.

Yogyakarta, 25 April 2018

Penulis,

Hanna Rotua Hutagalung

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan Penguji	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Intisari	v
Abstract	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
 I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Batasan Masalah.....	9
F. Sistematika Penulisan	10
 II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kesejahteraan Subjektif	12
2. Keterikatan Karyawan	21
3. Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan	25
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Penelitian dan Hipotesis	33
 III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	37
B. Metode Pengumpulan Data	37
1. Disain Penelitian	37
2. Jenis Data	37
3. Teknik Pengumpulan Data	38
4. Kategorisasi	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39
D. Definisi Operasional	40
1. Kesejahteraan Subjektif	40
2. Keterikatan Karyawan	40
3. Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan	41
E. Metode Pengujian Instrumen	43
1. Uji Coba Kuesioner	43
2. Uji Validitas	43
3. Uji Reliabilitas	46
4. One Way ANOVA	47
F. Metode Analisis Data	49

1. Analisis Statistika Deskriptif	49
2. Analisis Regresi	50
3. Analisis Regresi MRA (<i>Moderating Regression Analysis</i>)	51
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Pengujian perbedaan variabel penelitian terkait lama bekerja responden	54
1. Perbedaan kesejahteraan subjektif dengan lama bekerja	54
2. Perbedaan keterikatan karyawan dengan lama bekerja	55
3. Perbedaan dukungan organisasional yang dipersepsikan dengan lama bekerja	57
B. Karakteristik Demografi Responden	58
C. Statistik Deskriptif Variabel	60
D. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru terhadap Keterikatan Guru dengan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan Sebagai Variabel Pemoderasi	66
1. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru terhadap Keterikatan Guru	67
2. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru dan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan terhadap Keterikatan Guru	68
3. Peranan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan sebagai Variabel Moderasi antara Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru terhadap Keterikatan Guru	70
E. Pembahasan	72
V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi Manajerial	78
C. Keterbatasan Penelitian	80
D. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Interval dan Kategori Variabel	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Setelah Diuji Ulang	45
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.1 Perbedaan Kesejahteraan Subjektif terkait Lama Bekerja	55
Tabel 4.2 Perbedaan Keterikatan Karyawan terkait Lama Bekerja	55
Tabel 4.3 Post Hoc Perbedaan Keterikatan Karyawan terkait Lama Bekerja...	56
Tabel 4.4 Perbedaan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan terkait Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Jumlah Responden dan Nama Instansi	58
Tabel 4.6 Demografi Responden	59
Tabel 4.7 Statistik Demografi Variabel	60
Tabel 4.8 Kesejahteraan Subjektif per Item	61
Tabel 4.9 Keterikatan Guru per Item	62
Tabel 4.10 Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan per Item	64
Tabel 4.11 Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Keterikatan Guru.....	67
Tabel 4.12 Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru dan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan terhadap Keterikatan Guru	69
Tabel 4.13 Peranan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan sebagai Variabel Moderasi antara Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru terhadap Keterikatan Guru	71